

BREHM & v.MOERS

BBFC / Filmnetzwerk Berlin

„Bevor die Klappe fällt“

TV FFS 2018

Neue Tarifverträge für Filmschaffende,
Schauspieler und Kleindarsteller

14. Januar 2019
Berlin

Marcus Sonnenschein

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

BREHM & v. MOERS

Anna-Louisa-Karsch-Str. 2

10178 Berlin

T +49 (0)30 26 93 95 0

F +49 (0)30 26 93 95 15

E marcus.sonnenschein@bvm-law.de

I bvm-law.de

A. Der neue TV FFS 2018

- I. Status der Verhandlungen**
- II. Notwendigkeit des Arbeitszeitkorridors**
- III. Was ist neu ?**
- IV. Ausblick**

B. Entscheidungen

wichtige Gerichtsentscheidungen zum Medienarbeitsrecht

- I. Reisezeit = Arbeitszeit ?**
BAG vom 17.10.2018 – 5 AZR 553/17
- II. Zum Status von Schauspielern**
BSG 14.03.2018 – B 12 KR 17/16 R

A. Der neue TV FFS 2018

I. Status der Verhandlungen

- **TV FFS 2016** gültig ab 01.04.2016

Allgemeinverbindlichkeit war eigentlich angestrebt, wurde aber von Produzentenseite abgelehnt; TV FFS 2016 wurde zum 31.12.2017 gekündigt, seitdem in der sog. „Nachwirkung“ gem. § 4 Abs. 5 TVG

- **TV FFS 2018**

Verhandlungsergebnis vom 29.05.2018 wurde von keiner Tarifpartei bis zum 29.06.2018 widerrufen. Der Mantel-tarifvertrag tritt (rückwirkend) zum 01.01.2018 wieder in Kraft mit den verhandelten Änderungen und Ergänzungen
Laufzeit: erstmals zum 31.12.2020 kündbar

- **Gagentarifvertrag** rückwirkend ab 01.01.2018 unverändert wieder in Kraft; Gagenerhöhungen ab 01.09.2018, 01.07.2019 und 01.04.2020
Laufzeit: erstmals zum 31.12.2020 kündbar
- **TV für Schauspielerinnen und Schauspieler**
Änderungen; Rückwirkung und Laufzeit wie TV FFS 2018
- **TV für Kleindarsteller** gültig ab 01.01.2018
Laufzeit: erstmals zum 31.12.2020 kündbar

Problem: gedruckte Ausgabe liegt per 11.01.2019 immer noch nicht vor (!)

II. Ausgangslage Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

1. Gemäß § 3 ArbZG gilt der Grundsatz des **8-Stunden-Tages**

Als Arbeitstage gelten Montag bis Samstag. Das Gesetz geht von einer 6-Tage-Woche aus. Nach europarechtskonformer Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie (Art. 6 lit. b RL 2003/88/EG) gilt eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von **48 Wochenstunden**.

Aber **verlängerte Arbeitszeiten** sind möglich:

2. Eine **Verlängerung** des Arbeitstages auf **10 Stunden täglich** ist zulässig, ohne dass der Arbeitgeber dafür besondere Voraussetzungen erfüllen muss, oder es einer arbeitszeitrechtlichen Rechtfertigung bedarf.

Erforderlich ist aber gem. § 3 S. 2 ArbZG, dass der Arbeitnehmer in den folgenden 6 Kalendermonaten bzw. 24 Wochen im Durchschnitt nicht mehr als 8 Stunden täglich arbeitet. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer zwar regelmäßig täglich bis zu 10 Stunden arbeiten darf. Allerdings muss dann gewährleistet sein, dass der Arbeitnehmer innerhalb des festgeschriebenen **Ausgleichszeitraums** dementsprechend kürzere Arbeitszeiten hat, weil ansonsten der gesetzlich vorgegebene Schnitt nicht eingehalten wird.

Merksatz Arbeitszeitgesetz:

ArbZG: 8 + 2

3. Weitere gesetzliche Ausnahmen:

§ 14 Abs. 1 ArbZG: nur Notfällen und bei außergewöhnlichen Fällen

§ 10 ArbZG: Sonn- und Feiertagsarbeit

Abs. 1 Nr. 7: Konzerte, Theater, Kino

Abs. 1 Nr.8 : Rundfunk und tagesaktuelle Nachrichten

Abs. 1 Nr. 15: „Misslingen von Arbeitsergebnissen“

Rechtsfolgen: § 11 ArbZG beachten

§ 13 Abs. 3 Nr. 2 ArbZG: Genehmigung durch Aufsichtsbehörde

PROBLEM Abgrenzung: Sonn- und Feiertagsarbeit genehmigungsfrei (§§ 10 Abs. 1 Nr. 15, 11 ArbZG) **oder** genehmigungspflichtig (§ 13 Abs. 3 Nr. 2 ArbZG)

4. Sanktionen:

Verstöße gegen das ArbZG stellen Ordnungswidrigkeiten gemäß § 22 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG dar und sind gemäß § 23 Abs. 1 ArbZG strafbar.

- Bußgeld gemäß § 17 OwiG

- NEU: Verfallsanordnung gemäß § 29a OwiG
„Verfall“ nach dem sog. Bruttoprinzip

5. Abweichung durch oder aufgrund eines Tarifvertrages

Abweichende arbeitszeitliche Regelungen sind gem. § 7 ArbZG durch oder aufgrund eines Tarifvertrages möglich. Für den Bereich Film und Fernsehen existiert ein Tarifvertrag für auf Produktionsdauer beschäftigte Film- und Fernsehschaffende. (TV FFS).

PROBLEM: Tarifbindung

6. Tarifbindung

1. Originäre Tarifbindung
→ beider Parteien sind tarifgebunden durch Mitgliedschaft bei Tarifpartei, §§ 3, 4 TVG
2. Allgemeinverbindlichkeit
TV FFS ist nicht gem. § 5 TVG allgemeinverbindlich
3. Einzelvertragliche Bezugnahme
→ BAG 22.10.2008 -4 AZR 793/07-

II. TV FFS 2018

1. Systematik/Aufbau

- Manteltarifvertrag (TV FFS)
- Regelung Arbeitszeitkonto (Anlage)
- Gagentarifvertrag
- TV für Kleindarsteller
- TV für Schauspielerinnen & Schauspieler

2. Verhandlungsergebnis TV FFS 2018

Überblick:

- Tarifierhöhung Filmschaffende, Kleindarsteller, Schauspielerinnen & Schauspieler
- Gleichstellung von Schauspielerinnen
- lange Laufzeit TV FFS bis 31.12.2020
- synchrone Laufzeit für Gagentarifvertrag, TV Schauspielerinnen & Schauspieler bis 2020
- neue Berufsgruppen in Gagentabelle
- Arbeitszeit – deutliche Einschränkung der 13. Stunde
- nachträgliche Ergänzung für Hochschul-Abschlussfilme
- Einschränkung „cherry picking“
- Pensionskasse / sog. Limburger Lösung
- redaktionelle Überarbeitung TV FFS bis Juli 2020

3. Tarifvertrag für Schauspielerinnen & Schauspieler

- rückwirkend ab 01.01.2018 in Kraft gesetzt
- Laufzeit bis Ende 2020; Kündigungsfrist 4 Monate
- Ergänzung der Präambel in TZ. 3.1:

„Des Weiteren soll nach Überzeugung der Parteien des Tarifvertrages bei den individuellen Verhandlungen darauf geachtet werden, Schauspielerinnen aufgrund ihres Geschlechts bei gleichwertigen Rollen nicht ungleich grundzuvergüten.“

Problem: unbestimmte Rechtsbegriffe; fehlende Rechtsfolgenregelung

- gemeinsame Arbeitsgruppe für Hochschul-Abschlussfilme

- Tarifierhöhung Mindestgagen (Drehtag) Schauspieler/innen:

- bis 31.08.2018: 775,- € (Wiederholungshonorar 750,- €)
- ab 01.09.2018: 810,- € (Wiederholungshonorar 785,- €)
- ab 01.07.2019: 830,- € (Wiederholungshonorar 805,- €)
- ab 01.04.2020: 850,- € (Wiederholungshonorar 825,- €)

- Was fehlt:

Klarstellung in Tz. 2.2 zur Übereinkunft zwischen BFFS und BV vom 28.12.2008

Problem: Entscheidung des BSG vom 14.03.2018 – B 12 KR 17/16 R

Vorsorgliche Regelung /Protokollerklärung für etwaige Fusion BFFS und IVS

4. Tariferhöhungen

Gagentarifvertrag

- Rückwirkung und Laufzeit wie TV FFS 2018
- neue Berufsgruppen in Gagentabelle:
 - 2. Regieassistenz
 - Set-AL-Assistenz
 - Oberbeleuchter
 - Lichttechniker
 - Lichtassistenz (mit Produktionserfahrung)
 - 1. Kamerabühne
 - Kamerabühnenassistenz
 - Setrequisite (vorher Inne-Requisite)
 - Requisiten-Assistenz
 - 2. Ton-Assistenz
 - Sounddesign (soweit bei Produzent angestellt)

- Neue Gagentabelle (Anlagen)
- Tarifgagenerhöhung:
 - alte Gagentabelle rückwirkend ab 01.01.2018 wieder in Kraft gesetzt
 - Gagen bis 31.08.2018 unverändert
 - ab 01.09.2018 Erhöhung um 2 % mindestens aber 30,- €
 - ab 01.07.2019 Erhöhung um weitere 2,5 %
 - ab 01.04.2020 Erhöhung um weitere 2,25 %

Tarifvertrag für Kleindarsteller

- Rückwirkung und Laufzeit wie TV FFS 2018
- Tarifierhöhung im Vertrag für Kleindarsteller:
 - Gagen (8,5 stündiger Einsatztag):
 - ab 01.09.2018: auf 111,00 €
 - ab 01.07.2019: auf 114,00 €
 - ab 01.04.2020: auf 117,00 €
 - Gagen (bis 6,5 stündiger Einsatztag):
 - ab 01.09.2018: auf 85,00 €
 - ab 01.07.2019: auf 87,00 €
 - ab 01.04.2020: auf 89,00 €
 - Gagen (besondere kleindarstellerische Tätigkeiten oder Anforderungen):
 - ab 01.09.2018: auf 147,00 €
 - ab 01.07.2019: auf 151,00 €
 - ab 01.04.2020: auf 154,00 €

5. Tarifliche Arbeitszeit

- Tz. 5.2.1.: regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weiterhin 40 Std.
- Öffnungsklausel TZ. 5.4.0.: Erhöhung möglich; weil ca. 3 Stunden Bereitschaft pro Tag
- **Neu** in Tz. 5.2.5.1.: tägliche Höchstarbeitszeit **12 Stunden**
- ab 12. Std.: weiterhin Zustimmung des Filmschaffenden erforderlich (Tz. 5.4.1.)

- Neue Fassung Tz.5.2.5.2: **13. Std. eingeschränkt:**

„Die maximale Tageshöchst Arbeitszeit darf nur in hochfrequentierten Fernseh-Serien-Produktionen und an nur an einem Tag jeder Kalenderwoche im gesamten Produktionszeitraum von 12 auf 13 Stunden verlängert werden.“

- Konsequenz: Ansonsten **keine 13. Std.** wie bisher in Kino-Produktionen, historischen TV-Event-Produktionen, Fernseh-Produktionen, etc. mehr möglich; alte Regelung in Tz. 5.2.5.2 entfällt.
- Überschreitung in Ausnahmefällen bleibt bestehen:

Tz. 5.2.5.3. lässt auch weiterhin die **Überschreitung** von 12 bzw.13 Stunden an vereinzelt Tagen mit Zustimmung des Filmschaffenden nur in den festgeschriebenen **Ausnahmesituationen** zu:

- a. *zeitlich aufgrund Drittentscheidung eingeschränkte Motivverfügbarkeit,*
- b. *erheblich erhöhter organisatorischer Aufwand bei Massenszenen, zum Beispiel in historischen Kostümfilmern, oder in vergleichbaren außergewöhnlichen Fällen,*
- c. *höhere Gewalt oder*
- d. *nicht planbare Ereignisse, die außerhalb des Verantwortungsbereichs des Produzenten verursacht wurden.*

Folgen der Überschreitung gem. Tz. 5.2.5.3.:

- Tz.. 5.2.5.4.: verlängerte Ruhezeit
- Tz. 5.2.5.5. Siehe bei Ziff. 5.8.2.: verlängerte Pausen
- Klarstellung: 5.8.3.: Anrechnung der Pausen auf Arbeitszeit

Vorbereitungszeit

Grundsatz: Tz. 5.2.3 bleibt

aber neu: Streichung letzter Satz, damit auch bei Darstellern „Herrichten“
insgesamt Arbeitszeit

6. Hochschul- und Abschlussfilm

Beabsichtigt: Spezielle Tarifvereinbarung für Hochschul- und Abschlussfilme

- Problem Hochschulfilme: geringes Budget; aber ArbZG, MiLoG; Zahlung von Tarifgagen nicht möglich
- Folge bisher häufig: rechtswidrige Verhältnisse; Verstoß gegen ArbZG und MiLoG, problematische Gagenrückstellungen
- daher spezielle Regelung für Hochschul-Abschlussfilme
- gemeinsame Arbeitsgruppe erarbeitet derzeit den Tariftext
- Eckpunkte:
 - Nach unten abweichende Tarifregelungen möglich
 - Zahlungen von Mindestgagen, abhängig von Herstellungskosten
 - Gagen werden aufgestockt mit etwaigen Erlösen bis max. zur Höhe der Tarifgagen

Hochschul-Abschlussfilme – besprochene Eckpunkte

- **Mindestgagen** abhängig von Nettoherstellungskosten:
 - bis 750.000,- €: Mindestlohn
 - ab 750.001,- €: mind. 50% Tarifgage
 - ab 900.001,- €: mind. 65% Tarifgage
 - ab € 1,05 Mio.: mind. 80% Tarifgage
 - ab € 1,2 Mio.: keine Ausnahmen
- **Beteiligung an Erträgen** ist vorgesehen, d.h. Ausschüttungen der Erträge an Filmschaffende, um die Differenz zur Tarifgage aufzufüllen; Rückstellung?
- Anwendungsbereich begrenzt auf **Abschluss- bzw. Erstlingsfilm !**
- Im Übrigen gilt TV FFS (sofern tarifgebunden oder vertragliche Bezugnahme)
- Produktionen müssen bei Tarifpartnern angemeldet werden
- Evaluierung der Regelung

7. „cherry picking“

- Problem:
1. Individualvertragliche Bezugnahme auf einzelne Klauseln des Tarifvertrages
 2. Pauschalvertrag

- bereits im TV FFS 2016 wurden ehemalige Tz. 5 und Tz. 6 zusammengefasst, um Sachzusammenhang zu verdeutlichen
- nun Ergänzung in Präambel zu Tz. 5:

Die Bestimmungen unter diesem Tarifvertragsabschnitt 5 stellen nur im Zusammenhang (TZ 5.1. bis 5.9) und in Verbindung mit dem Gagentarifvertrag bzw. mit den Regelungen zur Einstiegsgehalt des Schauspielertarifvertrages eine zulässige Regelung für die Arbeitszeiten von Film- und Fernsehproduktionen dar. Einzelabreden zum Ausschluss einzelner oder mehrerer der TZ 5.1. bis 5.9. sowie des Gagentarifvertrages sind unzulässig, dies trifft insbesondere auf Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gem. § 7 Abs. 3 ArbZG (einzelvertragliche Inbezugnahme) zu; es gilt § 4 Abs. 3 TVG. TZ 1.5 bleibt unberührt. „Zitat“

- bereits Tz. 5.3.4 erwähnt „Günstigkeitsprinzip“ gem. § 4 Abs. 2 TVG

- **Pensionskasse / Limburger Lösung**
 - Ergänzung in Tz. 15 (Fußnote)
- **redaktionelle Bearbeitung**

B. Wichtige Entscheidungen

I. Reisezeit = Arbeitszeit ?

BAG vom 17.10.2018 – 5 AZR 553/17

1. Bislang nur Pressemitteilung des BAG sowie
ArbRAktuell 2018, 551; FD-ArbR 2018, 411633
2. Reisezeit = Arbeitszeit i.S.d. ArbZG?
Vgl. dazu EuGH vom 10.09.2015 – C – 226/14 und RL 2ßß3/88/EG Art. 2 Nr. 1

Leitsatz des BAG: Reisezeit ist wie Arbeitszeit zu vergüten.

3. Verhältnis zur bisherigen Rspr. insbesondere:
BAG vom 25.04.2018 – 5 AZR 424/14
BAG vom 11.07.2006 – 9 AZR 519/05
4. Vgl. TVFFS 2018 Tz. 12

Marcus Sonnenschein

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

BREHM & v. MOERS

Anna-Louisa-Karsch-Str. 2

10178 Berlin

T +49 (0)30 26 93 95 0

F +49 (0)30 26 93 95 15

E marcus.sonnenschein@bvm-law.de

I bvm-law.de